

臺灣士林地方法院民事判決

112年度重勞訴字第16號

原告 徐子祐

陳世璋

共同

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 英屬蓋曼群島商防特網股份有限公司台灣分公司

法定代理人 費戴克蘭 (FITZPATRICK DECLAN MICHAEL)

訴訟代理人 蔡維恬律師

康書懷律師

王碩勛律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，經臺灣臺北地方法院裁定（112年度重勞訴字第22號）移送前來，本院於民國113年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告徐子祐、陳世璋（以下合稱原告，如個別指稱則省略稱呼）主張：

(一)徐子祐自民國109年3月30日起受僱於被告，任職之初擔任行銷部事業發展經理 (Manager, Business Development)，工作內容為負責臺灣事業發展，約定薪資為基本年薪新臺幣（以下如未特別標示者均同）138萬，如業績達標則為年薪230萬元，並另外分配當時價值36,000美元之股票，分四年、一年四次之方式領取。於110年0月間開始擔任北亞區業務經理，區域包含韓國、中國、臺灣，帶領北亞區所有事業發展代表達成業績目標。原告因表現優異，於110年2月薪資調漲為基本年薪1,421,400元，若業績達標年薪則為2,369,000元（平均每月197,416元）。並可額外領得價值4,000美元股票作為獎勵，分四年、一年四次之方式領取。111年2月改組，

01 徐子祐之直屬主管更換為中國區行銷部總經理Freesia，僅
02 負責臺灣地區事業發展。

03 (二)陳世璋自110年9月21日起受僱於被告，任職之初擔任行銷部
04 事業發展代表(Business Development Representative，下
05 稱BDR)之事業發展經理，負責臺灣事業發展業務，約定薪
06 資為基本年薪552,000元，若業績達標為年薪92萬元（平均
07 每月76,666元），並另外分配當時價值1萬美元之公司股
08 票，分四年、一年四次之方式領取。

09 (三)被告於112年2月1日向原告表示因全球性的市場競爭，公司
10 須調整營運策略，以及公司之行銷部門產生結構性之變異，
11 有減少勞工之必要，又別無適當工作可供安置云云，片面依
12 勞動基準法第11條第4款終止勞動契約。惟被告於資遣原告
13 前半年期間，不斷繼續招募新進員工，於112年1月10日季度
14 大會上，亦公開宣布「未來還有許多新人會進來，在金融我
15 們還需要一個人，在製造業我們還需要兩個，在南部也需要
16 一個業務」，並於資遣原告後刊登「Major Accounts Manag
17 er(Telco)-Taipei」職缺訊息。再者，依被告組織圖所示，
18 被告尚有其他部門之人員缺額待補。更可見被告僅係裁撤BD
19 R職位，至於其他部門之組織及人員編制並未有所變更或受
20 影響，則被告稱有減少勞工之必要，並不實在。被告雖於11
21 2年2月1日通知時提出一紙職缺清單，陳稱：「依規定我們
22 要讓你看目前的職缺」，並於同年月3日寄發電子郵件表示
23 「We no longer have BDR position in Taiwan in the fu
24 ture.Wonder if you would like to apply any other if
25 yes please let me know ASAP and I can help to arrang
26 e(Attachment is Current openings list,same as the on
27 e I provided in the meeting of Feb 1.)」（譯文：我們
28 臺灣再也沒有BDR職缺了，你是否想申請另一個職位？如果
29 是的話請儘速讓我知道我可以幫忙安排，現在職缺如附件，
30 與2月1日給你的內容相同）」，詢問原告是否有轉任其他職
31 位意願，雙方並約定於同年月6日進行面談，後來因故改期

01 至8日，惟被告之IT人員卻於7日告訴徐子祐，其已被主管私
02 下告知「2月8日即為原告2人最後工作日」，果不其然，於2
03 月8日當日被告並未就轉任其他職缺之事，與原告進行任何
04 商談，而係直接交付原告資遣通知書，當場將二人資遣。然
05 被告尚有諸多原告可勝任之職缺可供安置原告，例如：職缺
06 清單上編號10646：「Major Accounts Manager(FSI)-Taipe
07 i」、「編號11816：「Traffic/Shipping Coordinator-Taoyua
08 n」二個職缺，即係徐子祐與陳世璋依其經歷及能力，客觀
09 上顯可勝任之職缺，被告卻未履行安置義務，未依法提供該
10 職缺予原告，甚至更直接省略面談程序，逕予資遣。被告終
11 止勞動契約，不符合上開規定之要件及解僱之最後手段性，
12 其終止勞動契約不合法。因被告送達資遣通知予原告時，已
13 明示拒絕受領原告提供之勞務，應負受領遲延之責任。原告
14 仍得請求被告給付每月工資及提繳退休金等語。

15 (四)爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第14
16 條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：

- 17 1. 確認徐子祐、陳世璋與被告間僱傭關係存在。
- 18 2. 被告應自112年2月11日起至徐子祐復職之日止，按月於翌
19 月27日給付徐子祐197,416元，及自各期應給付日次日起
20 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 21 3. 被告應自112年2月11日起至陳世璋復職之日止，按月於翌
22 月27日給付陳世璋76,666元，及自各期應給付日次日起至
23 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 24 4. 被告應自112年2月11日起至徐子祐復職之日止，按月提繳
25 9,000元至徐子祐於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 26 5. 被告應自112年2月11日起至陳世璋復職之日止，按月提繳
27 4,812元至陳世璋於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 28 6. 願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)被告所屬集團自109年起開始積極於亞洲佈局BDR。初設立
31 時，各地BDR成員係直屬於美國主管，而為因應亞太地區BDR

01 團隊經營在地化之需求，集團組織架構不斷調整。BDR成員
02 及部門開始轉向本地管理，美國主管亦逐漸退場。至110年
03 起BDR成員完全由亞太地區主管管理。隨著各地管理者的建
04 立，被告集團於亞太地區各國配置之BDR人數亦會視當地市
05 場業務之發展而定。

06 (二)徐子祐於109年3月30起任職於被告，於行銷部BDR任職〔原
07 職稱為有下屬之Business Development Manager，後因無下
08 屬而改稱BDR〕。原負責事業發展地區包括韓國、中國及臺
09 灣，111年2月8日後僅負責臺灣地區事業發展，直屬主管亦
10 變更為Freesia。而由於被告斯時對於臺灣的BDR事業發展還
11 是有所期許，遂於110年9月21日起聘僱陳世璋，其亦於行銷
12 部擔任BDR，然僅負責臺灣地區之事業發展。原告之職位係
13 編制於行銷部內，為被告之業務代表提供支持，負責電話或
14 email聯繫潛在客戶，並為業務安排會議。與亞太地區其他
15 國家相較，臺灣之BDR團隊對於臺灣業務貢獻有限，即便在
16 陳世璋加入後也未有起色。被告因而研判臺灣並沒有必要設
17 立BDR，遂在112年初決議進行組織優化，裁撤臺灣之BDR職
18 位，現被告公司已無BDR職位。被告資遣原告符合勞動基準
19 法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之事
20 由。

21 (三)被告於112年2月1日通知原告，因組織調整，依據勞動基準
22 法第11條第4款規定資遣原告，同時並以書面將職缺清單交
23 予原告。被告復於112年2月3日以電子郵件再次通知公司之
24 決定，及提醒原告盡速回覆有興趣之職缺選項。然原告遲未
25 就職缺選項給予回應，遲至112年2月8日與被告之會議仍拒
26 絕提出有興趣之職缺選項，被告不得已乃於112年2月8日資
27 遣原告。原告自行拒不提供有興趣之職缺選項由被告協助其
28 申請與安排面試，自不可歸責於被告，被告實已盡安置義
29 務，基於尊重企業經營自主，被告毋須再強行安置原告。再
30 者，原告雖稱被告資遣前半年期間不斷招募新員工，以及資
31 遣原告後仍繼續開出職缺進行招募，顯無減少勞工必要云

云。然BDR之工作内容不同於同屬於行銷部內之實地行銷(Field marketing)。行銷部與業務部在所屬主管、職務範圍、績效計算等方面均大不相同。BDR職位因業務性質變更予以裁撤，業務部門等則未有業務性質變更，故被告於資遣原告前後是否有增加業務部門等人力，要與本件BDR職位因業務性質變更予以裁撤無關連。且被告資遣原告後所生之業務部門職缺，原告亦得向被告申請以利被告安排面試，原告自己不作為，要與被告無關。則被告依勞動基準法第11條第4款規定終止兩造勞動契約，並無違法等語，資為抗辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)被告是否因業務性質變更而有減少勞工之必要？

1. 按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法第11條第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院112年度台上字第582號判決意旨參照）。
2. 被告稱其集團自109年起於亞洲佈局BDR，後於112年初決議進行組織優化，裁撤臺灣地區之BDR職位，現被告公司已無BDR職位等語，並提出原告之直屬主管Freesia於112年1月16日寄送予被告集團之電子郵件、被告112年2月組織圖等件為佐（見勞專調卷第124頁、第126頁）。經查，被告為英屬蓋曼群島商防特網股份有限公司在臺灣設立之分公司（見臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第22號卷〈下稱北院卷〉第45頁至47頁），則被告之組織、管理決策，有相當大的程度係受所屬集團之控制。再依上開Freesia送達予被告集團之電子郵件內容「According to the communication between t

01 he sales team and marketing team in Taiwan, since th
02 e Taiwan BDR setup cannot meet the needs of local sa
03 les and marketing, based on the arrangement of busin
04 ess needs, we have now asked HR to help initiate the
05 Reorg process please.」(譯文：根據臺灣的行銷團隊和
06 業務團隊之溝通，由於臺灣的BDR設置無法滿足當地行銷和
07 市場的需要，根據業務需求的安排，我們在此請人力資源部
08 門協助開啟組織重整程序。)，以及對照被告提出之組織圖
09 與原告提出之被告組織圖(見北院卷第39頁)，可見被告所
10 屬集團確實於Freesia報告行銷和市場的需求後，於112年2
11 月裁撤BDR職位。

12 3. 原告不否認被告業已裁撤BDR職位，但稱其在職期間，績效K
13 PI都有達標，而且臺灣的KPI相較其他國家更高，原告2人在
14 全球BDR book meeting數量，在111年分別是全球374名中之
15 第9、第33名，徐子祐在亞太區更是第一名。於陳世璋加入
16 後，工作內容更大幅增加、複雜化，要寫很多額外報告與em
17 ail，KPI也一直提高，BDR表現仍一直超標。被告裁撤BDR，
18 欠缺企業經營之合理性及必要性。且被告裁撤BDR僅屬人力
19 縮編，非屬業務性質變更等語。然而，原告在職期間之績效
20 KPI縱使均達標，乃至優於其他國家、地區，此為原告是否
21 勝任被告所指派工作之問題，尚不能憑認被告就此業務即無
22 因應整體大環境結構性因素而裁撤調整之必要。是原告此部
23 分主張並非可採。

24 4. 原告再主張被告於資遣原告前半年期間，不斷繼續招募新進
25 員工，於112年1月10日季度大會上，亦公開宣布「未來還有
26 許多新人會進來，在金融我們還需要一個人，在製造業我們
27 還需要兩個，在南部也需要一個業務」，被告顯無減少勞工
28 之必要等語，並提出被告並不否認之近半年進入被告任職之
29 職員名單、indeed職缺刊登資料等件為佐(見北院卷第37
30 頁、第41頁至42頁)。經查，依原告提出上開新進職員名
31 單、職缺訊息，要僅能認被告於110年6月至110年12月1日期

01 間，業務及行銷部門仍有僱用員工，並於資遣原告後仍刊登
02 「Major Accounts Manager(Telco)-Taipei」職缺訊息。且
03 依被告組織圖所示，被告公司內其他部門之人員確實尚有缺
04 額待補。然此為被告於裁撤BDR職缺後，有無適當工作可安
05 置原告，被告有無盡其安置義務之問題，不能據以認為被告
06 即無裁撤BDR職位之必要性。且依卷內證據，並不能認上開
07 被告所新招募之職員，或於裁撤BDR職位後所開出之「Major
08 Accounts Manager(Telco)-Taipei」新職缺，係繼續從事原
09 來BDR之業務，則被告其他未裁撤之部門基於原來業務需
10 要，仍有繼續進用人事之事實，尚不能憑以認定被告無減少
11 勞工之必要。

12 (二)被告資遣原告前，是否已盡安置義務？

- 13 1. 按勞動基準法第11條第4款後段所稱「業務性質變更，有減
14 少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞
15 工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不
16 得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提
17 供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經
18 營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安
19 置，當非立法本旨（最高法院105年度台上字第144號判決意
20 旨參照）。所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後
21 相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且
22 屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞
23 工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之
24 工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或
25 資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適
26 當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字
27 第957號判決意旨參照）。
- 28 2. 原告主張依其經歷及能力，其分別可勝任前揭職缺清單上編
29 號10646「Major Accounts Manager(FSI)-Taipei」、編號1
30 1816「Traffic/Shipping Coordinator-Taoyuan」二個職
31 缺，且於112年2月3日及2月8日均向被告表示要繼續工作之

01 意願，然被告卻未就可能之職缺進行安置等語。經查，依原
02 告提出職缺清單、兩造2月3日電子郵件、2月8日會議錄音譯
03 文（見北院卷第27頁至33頁、本院卷第66頁至68頁），可認
04 被告於112年2月1日通知原告裁撤BDR職位，以及交付職缺清
05 單予原告，並於同年月3日再提醒原告盡快回覆有興趣之職
06 缺選項，並預訂於同年月6日開會討論後續程序。而依電子
07 郵件之意旨，被告確實已通知原告「盡速」回覆，並約定於
08 同年月6日開會進行後續事項討論。而原告僅於2月3日回覆
09 「I will to keep doing my work, there are still many
10 unfinish issues we need sort out」、「我想繼續上班」
11 等語，而未回覆有意願之職缺。此外，自2月1日收到通知至
12 2月8日期間，期間2月4日、5日為星期六（彈性上班日）及
13 星期日，另2月6日徐子祐甚至請假（見本院卷第36頁）且未
14 開會，堪認已有數個上班日或非上班日可供考慮評估，難謂
15 其考量時間不足夠充分。且縱使需要更多考慮時間，原告應
16 於該日期前或當日向被告反應，而原告並未在2月6日前回覆
17 有興趣之職缺選項，且未向被告反應其所需考慮時間不足，
18 乃至原告起訴時始稱被告給予考量的時間不足云云，並非可
19 採。且依2月8日之譯文來看，原告於2月8日與被告之人資人
20 員開會時僅再度向被告表示願意繼續工作，期待Fortinet
21 （即被告集團）可以給予一個適當的職務之意，亦並未具體
22 表明就何職缺有興趣，致被告無從為之進行職缺安排，則應
23 認被告之安置義務已為免除。故原告於被告通知終止勞動契
24 約後，提起本件訴訟時，始於起訴狀內稱其可勝任職缺清單
25 上之編號10646及編號11816職缺，此時被告已無從再為安
26 排，自不能認被告未予以安排，有何違反安置義務之可言。

27 3. 原告雖再稱被告之IT人員於2月7日告訴徐子祐，其已被主管
28 私下告知「2月8日即為原告2人最後工作日」，果不其然，
29 於2月8日當日被告並未就轉任其他職缺，與原告進行任何商
30 談，而係直接交付原告各一紙資遣通知，當場將2人資遣等
31 語，並提出對話內容為佐（見北院卷第35頁）。然，原告既

01 未於2月6日前乃至2月8日當天回覆有興趣之職缺選項，致被
02 告無從進行職缺之安排，被告在2月6日後通知相關部門著手
03 安排資遣之後續事宜（設備返還以及預先擬定資遣通知書
04 等），以及被告之人資人員於2月8日當天僅與原告商討資遣
05 事宜等，均係對於原告之消極未回覆有興趣職缺之正常作業
06 程序，尚不能憑認係被告先射箭再畫靶，已於2月1日或更早
07 之前已決定資遣原告，而無進行安置意願及具體作為，原告
08 此部分主張尚非可採。

09 四、從而，被告裁撤BDR職位，係合於勞動基準法第11條第4款
10 「業務性質變更而有減少勞工之必要」之要件，且就「無適
11 當工作可供安置」之要件部分，因被告尚可提供其他工作以
12 安置原告，但原告未配合回覆，應認被告已踐行安置義務，
13 則被告依該規定終止勞動契約，已生終止效力，原告執前揭
14 事由，主張被告終止勞動契約不合法，請求確認兩造間僱傭
15 關係存在，即無理由。進而，原告依兩造勞動契約、民法第
16 487條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，
17 請求被告自112年2月11日起至原告復職之日止，按月給付工
18 資（及遲延利息）並提繳勞工退休金，亦難認有理由，應予
19 駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依據，
20 應併予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
22 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

23 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
25 勞動法庭 法 官 林銘宏

26 以上正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
29 命補正逕行駁回上訴。

30 中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
31 書記官 陳怡文